



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa New Deal, Miraflores 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Luz Marina Fuentes Mendoza

ASESOR

Dr. Javier Navarro Tapia

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018



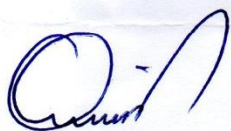
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

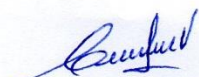
Código : F07-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Luz Maira Fuentes Mendoza
 cuyo título es: Gestión del Talento Humano y el Desempeño
Laboral en la Empresa New Deal, Miraflores 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
TRECE (letras).

Lima, Ate 11 de 12 del 2018


Mg. Edgar Centurión Camorín
 PRESIDENTE


Mg. Jorge Vargas Morino
 SECRETARIO


JAVIER NAVARRO TAPIA
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación a mi abuelo que hoy goza en la gloria de Dios, aunque ya no estés presente físicamente, te llevo en mi corazón, a mis padres y hermanos que son mi inspiración para seguir saliendo adelante en mis proyectos.

.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres que apostaron por mí, porque son ellos juntos a mis hermanos que me dan la fortaleza para salir adelante. Asimismo, a mi profesor Javier Navarro Tapia, por haber apoyado en el proceso de investigación y a la empresa por brindarme su confianza para culminar con el proceso.

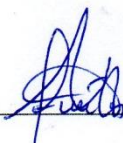
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Luz Marina Fuentes Mendoza estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 70582234, con la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018, de claro bajo el juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de diciembre del 2018.



Luz Marina Fuentes Mendoza

D.N.I.: 70582234

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento la Tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018”. Espero que efectúe los requerimientos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

En el avance de la sustentación se mostrarán los términos que me autorizarán demostrar mi tesis, y recibir sus indicaciones, las cuales me permitirán corregir mi investigación.

Autora

Luz Marina, Fuentes Mendoza

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	xiv
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos	17
Internacionales	17
Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Gestión del talento humano.....	21
1.3.2. Desempeño laboral.....	28
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. Problema general.....	34
1.4.2. Problemas específicos	34
1.5. Justificación.....	34
1.5.1. Teórica.....	34
1.5.2. Práctica.....	35
1.5.3. Social.....	35
1.6. Hipótesis.....	35
1.6.1. Hipótesis general.....	35
1.6.2. Hipótesis específicas	35
1.7. Objetivos	36
1.7.1. Objetivo general	36
1.7.2. Objetivos específicos.....	36
II. MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables y operacionalización de las variables.....	39
2.2.1. Variables.....	39
2.2.2. Operacionalización de las variables	40

2.3.	Población, muestra y unidad de análisis.....	42
2.3.1.	Población y muestra	42
2.3.2.	Unidad de análisis	42
2.3.3.	Criterios de inclusión	42
2.3.4.	Criterios de exclusión.....	42
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1.	Técnica de recolección de datos.....	42
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos	42
2.4.3.	Validez	43
2.4.4.	Confiabilidad.....	44
2.5.	Métodos de análisis de datos	46
2.6.	Aspectos éticos.....	46
III.	RESULTADOS.....	47
3.1.	Análisis descriptivo de los resultados estadísticos	48
3.2.	Análisis descriptivo de las variables	49
3.3.	Prueba de Hipótesis.....	57
3.3.1.	Prueba de Normalidad.....	57
3.4.	Contrastación de hipótesis.....	57
3.4.1.	Hipótesis general.....	58
3.4.2.	Hipótesis específica 1	59
3.4.3.	Hipótesis específica 2.....	59
3.4.4.	Hipótesis específica 3.....	60
3.5.	Análisis de tablas cruzadas.....	61
IV.	DISCUSIÓN	64
V.	CONCLUSIONES	68
VI.	RECOMENDACIONES	70
	REFERENCIAS.....	71
	ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de una investigación descriptiva correlacional.....	38
Figura 2. Encuesta sobre la gestión del talento humano realizada a los empleados de la empresa New Deal.....	49
Figura 3. Encuesta sobre el desempeño laboral a los empleados de la empresa New Deal.	50
Figura 4. Encuesta sobre el empleo realizada a los empleados de la empresa New Deal.	51
Figura 5. Encuesta sobre el clima laboral realizada a los empleados de la empresa New Deal.....	52
Figura 6. Encuesta sobre la cultura organizacional realizada a los empleados de la empresa New Deal.	53
Figura 7. Encuesta sobre el trabajo en equipo realizada a los empleados de la empresa New Deal.	55
Figura 8. Encuesta sobre la motivación realizada a los empleados de la empresa New Deal.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano</i>	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable de Desempeño laboral.....	41
Tabla 3	Técnica e instrumento de medición por variable	43
Tabla 4	Validación por juicio de expertos – variable gestión de talento humano.....	43
Tabla 5	Validación por juicio de expertos – variable desempeño laboral.....	44
Tabla 6	Magnitud de la confiabilidad según el alfa de Cronbach	45
Tabla 7	Alfa de Cronbach – Gestión de talento humano	45
Tabla 8	Alfa de Cronbach – Desempeño laboral	45
Tabla 9	Alfa de Cronbach – Instrumento	45
Tabla 10	Resumen de procesamiento de casos – Gestión de talento humano.....	48
Tabla 11	Resumen de procesamiento de casos – Desempeño laboral.....	48
Tabla 12	Medidas descriptivas de las variables	48
Tabla 13	Resultado descriptivo – Variable gestión del talento humano	49
Tabla 14	Resultado descriptivo – Variable desempeño laboral	50
Tabla 15	Resultado descriptivo – Dimensión empleo.....	51
Tabla 16	Resultado descriptivo – Dimensión clima laboral.....	52
Tabla 17	Resultado descriptivo – Dimensión cultura organizacional.....	53
Tabla 18	Resultado descriptivo – Dimensión competencia laboral	54
Tabla 19	Resultado descriptivo – Dimensión trabajo en equipo.....	55
Tabla 20	Resultado descriptivo – Dimensión motivación.....	56
Tabla 21	Prueba de Normalidad.....	57
Tabla 22	Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis general.....	58
Tabla 23	Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 1.....	59
Tabla 24	Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 2.....	60
Tabla 25	Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 3.....	61
Tabla 26	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Desempeño laboral	61
Tabla 27	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Competencia laboral	62
Tabla 28	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo en equipo	62
Tabla 29	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación.....	63

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización	76
Anexo 2: Matriz de operacionalización de gestión de talento humano	78
Anexo 3: Matriz de operacionalización de desempeño laboral.....	79
Anexo 4: Cuestionario de gestión de talento humano	80
Anexo 5: Cuestionario de desempeño laboral.....	81
Anexo 6: Validación de Juicio de Expertos.....	89

RESUMEN

Esta investigación cuyo título fue “Gestión del Talento humano y el Desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018”, asumió como objetivo describir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

La metodología aplicada fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, y correlacional con corte transversal. La población fue de 50 y la muestra representativa fue 50 colaboradores de la empresa New Deal, Miraflores 2018. Se utilizó como técnica e instrumento, la encuesta y cuestionario respectivamente, siendo la escala de valoración Likert que consto de 18 preguntas por cada variable, a la vez valida el juicio de expertos, pasando por el proceso de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Posteriormente, para confirmar la hipótesis plasmada con el estadístico SPSS se consiguió un nivel de significancia es de 0,000, aceptándose que existe relación entre Gestión del Talento humano y el Desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018. Así mismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,931 que indica que hay una correlación positiva muy alta entre las variables.

Palabras claves: Gestión, talento humano, desempeño laboral

ABSTRACT

This research, whose title was "Managing Human Talent and Work Performance in the New Deal Company, Miraflores 2018", aimed to describe the relationship between human talent management and labor performance in the New Deal Miraflores 2018 company. the studies of Prieto being its dimension's employment, labor climate, organizational culture.

The applied methodology was of non-experimental design, quantitative approach, descriptive type, and correlation with cross-section. The population was 50 and the representative sample was 50 employees of the company New Deal, Miraflores 2018. The survey and questionnaire were used as a technique and instrument, respectively, with the Likert rating scale consisting of 18 questions for each variable, the time validates the expert judgment, going through the reliability process of Alfa de Cronbach.

Subsequently, to confirm the hypothesis captured with the SPSS statistic, a significance level of 0.000 was achieved, accepting that there is a relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the company New Deal, Miraflores 2018. Likewise, the correlation coefficient of Rho Spearman is equal to 0.931 which indicates that there is a very high positive correlation between the variables.

Key Words:Management, Human talent , job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos tiempos las organizaciones ya sean privadas o públicas, se han observado muchas incógnitas en la gestión del talento humano y que está influye en el desempeño laboral del trabajador; en consecuencia, se ve afectado el crecimiento de la organización.

A nivel internacional muchas organizaciones públicas y/o privadas se ven afectadas por una inadecuada gestión del talento humano, se evidencia en la falta de identificación del colaborador con la empresa u organización; y ésta aporta para generar un crecimiento, la identificación con la organización es muy importante ya que el personal defiende y protege a la entidad donde pertenece. Por ello estas empresas apuestan en la formación, capacitación etc. del colaborador para que de este modo aumente la calidad en la producción y el desempeño laboral, por lo tanto; tendríamos una excelente rentabilidad.

A nivel nacional Bedoya (2015) nos indica que (...) en la actualidad donde la globalización y cambios tecnológicos son muy constantes, la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización.

Nos quiere decir que si una organización se queda en lo mismo de siempre no va estar a la vanguardia con otras organizaciones que si adecuan nuevas estrategias y tecnologías a sus organizaciones. Por lo tanto; en la empresa New Deal tendría que obtener un sistema de alta tecnología y hacer una reingeniería de estrategia.

Es decir, si hace tiempo atrás la gente buscaba la empresa de sus sueños, hoy por hoy la gente busca empresa donde sean más competitivos, puedan ascender de cargo y tener un salario adecuado. Muchas veces son las políticas y normas de las organizaciones que no permiten crecer al personal y esto genera una gran incomodidad a los colaboradores.

A nivel local, en la empresa New Deal podemos percibir que al talento humano se le selecciona mediante el reclutamiento interno, muchos de los colaboradores seleccionados carecen de incentivos y motivaciones, de un trato cordial y hacer que el colaborador se sienta importante dentro de la organización. Teniendo en cuenta que los colaboradores hoy en día son una pieza clave en las organizaciones. La capacitación del colaborador es de suma importancia para afrontar diversas tareas respecto al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo. Los distintos institutos saben cómo utilizar sus recursos, entre las cuales podemos mencionar como actor fundamental al talento humano, si el colaborador está identificado con la organización, se siente motivado e importante para la empresa va a poder realizarse personalmente y tener un gran desempeño dentro de la empresa.

Según Chavez (2013), resalta que: “se debe considerar al personal de una organización como clientes; de manera que se pueda resaltar la importancia que tiene el colaborador dentro de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito” pag. 36.

El área administrativa de la empresa New Deal es el área que se encarga del bienestar y el rendimiento del personal ya que es la que trata directamente con el colaborador. Lo más importantes para el trabajador es la labor que desempeña y cuán importante es para la organización

Para Núñez (2014) "antes la gente buscaba la empresa de sus sueños y se quedaba por décadas; hoy, con suerte lo vas a tener tres años, que es el promedio" la rotación del personal ha empeorado en nuestro país de una manera atravesada a los sectores, y los altos cargos como (gerentes gerenciales, miembros del directorio, etc.) no son la excepción, CEO del Corporativo Overall el incremento de la rotación del personal ha llegado hasta un 25% en nuestro Perú.

En muchas ocasiones los colaboradores no se sienten motivados por ende el clima laboral cambia totalmente, y en muchas organizaciones públicas y/o privadas se aprecian muebles deteriorados, computadoras en mal estado etc., el ambiente de trabajo no es el indicado para todas las exigencias que realizan tanto los colaboradores como los clientes. En la presente investigación se identificará, como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de la empresa New Deal.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Pinedo y Quispe (2017) en su investigación titulada *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Pretex S.A.* tuvo como objetivo determinar la gestión del talento humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Pretex S.A. Investigación de tipo cuantitativa - correlacional. La población fue conformada por la totalidad de 212 colaboradores de la empresa (43 jefes, 46 supervisores, 48 coordinadores, 65 asistentes, 10 auxiliares). Para la muestra se trabajó con la totalidad.

Según Pérez (2015), describe que "la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes"

En las actividades de las organizaciones en gestión del talento humano aun inestable a las prioridades empresariales, debido a que es inducido por diversos aspectos y procesos internos dentro de cada organización. Siendo así un modelo alternativo por la cantidad de variables que necesita para desarrollarse dentro del marco organizacional.

Es primordial recalcar lo mencionado por Pérez, quien se enfoca en la funcionalidad que emplean las organizaciones con relación a la gestión del talento humano, pues manifiesta que está depende de variables importantes para un desarrollo sostenido donde influyen las decisiones de los altos mandos. En ese sentido, queda claro que la gestión del talento humano es planificada por los líderes de cada empresa u organización, quienes adoptan y aceptan un modelo que permita no solo desarrollar a los colaboradores, sino que también mejore la productividad por estar relacionado directamente.

Según Velarde (2015) la Federación mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA, según sus siglas en inglés) la consultora *PricewaterhouseCoopers* aplico una encuesta con representatividad a escala mundial, publicada bajo el título “*Encuesta sobre desafíos globales en recursos humanos: ayer, hoy y mañana*” los tres asuntos elegidos por la mayoría de los encuestados para representar los desafíos más resaltantes fueron: gestión del cambio (48%), desarrollo de liderazgo (35%), medición de la efectividad de RR.HH. (27%). Teniendo como a una población de 580 y su muestra de 300. La investigación es cuantitativa y su diseño de investigación descriptiva correlacional.

García A, (2014). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador. La gestión de talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a provechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines, durante la entrevista se verifico que no existe el departamento de recursos humanos con el instrumento técnicos.

Nacionales

Según Alva (2016). En su tesis titulada *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en la caja Arequipa Huanuco – 2016*; teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la caja Arequipa. Contando con una muestra de 40. Su investigación es cuantitativa; el diseño de investigación descriptivo – correlacional. Se llega a la conclusión que la motivación influye significativamente al desempeño laboral en los trabajadores de la caja Arequipa en Huánuco 2016. El 60% de los colaboradores no están siendo motivados y esto se ve reflejado en el desempeño laboral. Se concluye que existe relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.742 y valor de significancia 0.000.

Según Bedoya (2015). *La nueva gestión de Talento Humano y el desempeño en empresas competitivas*. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú Esta investigación recurre a las empresas competitivas que la evaluación de desempeño en los recursos humanos deberá ejecutarse en las empresas de acuerdo al tipo de actividad y su aplicación efectiva con beneficios recíprocos y puede seguir para el alcance de los objetivos. Su investigación es cuantitativa; el diseño de investigación descriptivo – correlacional. Su población de 100 y su muestra de 72 personas. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.562 y valor de significancia 0.000.

Según Cuestas (2015) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Por gestión de estratégica de recursos humanos se entenderá, el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influya en las personas,

buscando el mejoramiento continuo, durante la planificación e implementación. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre el talento humano y el conocimiento. Su población de 100 colaboradores, mientras que su muestra es de 75 colaboradores. Su investigación es cuantitativa – no experimental; tiene un diseño descriptivo – correlacional. Como conclusión la gestión de talento humano tiene relación con el conocimiento del personal. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el conocimiento con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.692 y valor de significancia 0.000.

Según Arroyo (2015) en su tesis titulada *la gestión de talento humanos y el desempeño del personal en la empresa Compartamos Financiera*; cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación en la empresa Compartamos Financiera. Su investigación cuantitativa no experimental y diseño descriptiva correlacional. Su población fue de 25 colaboradores de los cuales la muestra solo fue 15 lo que significa que la tasa de resultado es el 60%. el nivel de repuesta es satisfactorio. Se recolecto datos de una técnica como la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de escala de tipo Likert. Como conclusión al objetivo, se concluye que exige una relación inversa entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.678 y valor de significancia 0.000.

Asencios (2017) elaboró una tesis denominada *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016*. Tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue en Lima en el año 2016. La investigación es descriptiva

correlacional y tiene un enfoque cuantitativo. La población de estudio consta de 135 servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra es de 100 personas y la técnica de recolección de datos usada es la encuesta. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.642 y valor de significancia 0.000.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

De acuerdo con Prieto (2013), la gestión del talento humano es un proceso que se aplica con el fin de crecer y conservar el esfuerzo y las expectativas de cada uno de los miembros que forma parte de una organización y así obtener un beneficio mutuo entre la empresa y los colaboradores. Depende de diversos aspectos, entre los cuales se incluyen la cultura organizacional, la estructura organizacional, las características del entorno y la industria, la calidad de los procesos, los tipos de procedimientos realizados, entre otros. Se considera importante que la gestión del talento se enfoque a realizar las decisiones que pueden afectar las relaciones entre los empleados y la organización y que puedan influir en indicadores como la productividad y rentabilidad.

Asencios (2017) afirma que la gestión del talento humano es un conjunto de medidas necesarias en la organización con el fin de dirigir los aspectos administrativos relacionados con los recursos humanos como el reclutamiento, selección, capacitación, remuneraciones y desempeño. Por tal motivo, es necesario indicar que en las organizaciones el principal motor del éxito es el capital humano, que emplea a la organización como un medio en el cual pueden satisfacer sus necesidades y alcanzar sus objetivos personales. Para esto, es necesario que pueda haber una sinergia en estos factores con el fin que las empresas y los empleados puedan obtener beneficios para ambos.

1.3.1.1. Empleo

Enríquez y Galindo (2015) definen al “pleno empleo” como el escenario en el que existe trabajo para todas las personas que tengan deseos de trabajar y se encuentran activamente en búsqueda de trabajo, que el trabajo sea productivo de la mayor forma posible y que los individuos tengan plena libertad de elegir su puesto de trabajo. De esta manera, se pueden definir que cuando no hay trabajo surge el desempleo y si no se considera el trabajo como digno, pero si lo hay se considera que existe el subempleo.

El empleo puede ser formal, en el que los trabajadores tienen una relación laboral reconocida con la organización o informal y se obtienen diversos beneficios como parte de esta relación como seguridad social, beneficios no salariales, entre otros. Por otro lado, el empleo informal es aquel que carece de todas estas características y en el cual los trabajadores no tienen ningún derecho laboral (Enríquez y Galindo, 2015).

1.3.1.1.1. Selección del personal

Naranjo (2012) indica que el proceso de selección del personal es un medio en el cual la organización logra sus objetivos. Esto se debe a que los principales componentes del éxito de la empresa son los empleados, los cuales deben ser reclutados acorde con los perfiles o competencias que son más valoradas por las organizaciones. Por esto mismo, los reclutadores buscan requisitos esenciales en los candidatos como habilidades, conocimientos, experiencias, entre otras cualidades.

La selección del personal consiste en siete fases en las cuales se definen los requerimientos y los procesos que se realizan para conseguir el personal más adecuado para la organización. De esta manera, se tienen las siguientes fases: detección y análisis de necesidades de selección, descripción y análisis de las posiciones por cubrir, definición de métodos de reclutamiento, concertación de entrevistas, realización de entrevistas y técnicas de selección, elaboración de reportes y la entrevista final. Luego de estos pasos, se tiene la

selección del personal que tiene el mejor perfil y/o competencias para la empresa (Naranjo, 2012).

1.3.1.1.2. Capacitación

García (2011) indica que la capacitación de los recursos humanos es fundamental para su desarrollo profesional y para conectar la estrategia de la organización junto con el personal y obtener los mejores resultados posibles. Asimismo, la fuerza laboral de la empresa puede ser una fuente de ventaja competitiva e incluso puede convertirse en la más importante para la empresa. Cabe añadir que para lograr las metas de la empresa es necesario que se cuente con programas de capacitación que permitan explotar al máximo las cualidades y habilidades del personal.

Por otro lado, se indica que la capacitación es un proceso continuo ya que es necesario entrenar y capacitar con frecuencia a los nuevos empleados con el fin de que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño en su puesto de trabajo. Asimismo, es importante mencionar que esta capacitación es necesaria ya que contribuye a disminuir los errores en los procesos que se puedan deber o tener origen en el factor humano. De esta manera se reducen los riesgos asociados a este factor (García, 2011).

1.3.1.1.3. Rotación

De acuerdo con Runa (2017), la rotación del personal se caracteriza por la entrada y salida del personal. Entre estos se tienen como principales elementos de entrada a las admisiones y como salidas a las renunciaciones, desajustes, despidos, reubicaciones o jubilaciones. La rotación se puede deber a muchas causas, entre las cuales se encuentran las siguientes: descontento con las políticas de la empresa, poca motivación y falta de oportunidades de crecimiento profesional. De la misma manera, se pueden tener factores externos que influyen en la rotación como la oferta y demanda del mercado laboral o la coyuntura económica.

Por otro lado, Núñez (2014) afirma que en la actualidad la rotación de personal está llegando a su pico máximo y se sitúa en 25% en el país. Nuñez (2014) indica que antes los trabajadores buscaban la empresa en la que deseaban trabajar y cuando tenían la oportunidad de obtener ese empleo se quedaban décadas hasta su jubilación. Sin embargo, en la actualidad los empleados tienen un mayor movimiento entre sus trabajos y el promedio de estadía en un mismo centro de labores es de tres años. Por este motivo, muchas empresas emplean estrategias de retención de personal para evitar la salida de personas valiosas en la organización.

1.3.1.2. Clima laboral

García y Escalante (2012) afirman que el clima laboral se refiere a todas actividades relacionadas al ambiente en el que se desenvuelven los empleados y es un aspecto fundamental en las organizaciones. Entre las características más importantes del clima laboral se encuentran los aspectos psicológicos, las situaciones laborales, el entorno social y la cultura organizacional. Se entiende que el clima laboral es el principal factor determinando en la motivación y la calidad de vida del empleado dentro de la organización. De esta manera, es importante el estudio del clima laboral ya que incide directamente en el desempeño del personal y por ende en su productividad y rentabilidad.

Un clima laboral alto es aquel en el que los trabajadores realizan sus labores en un ambiente favorable para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades. De esta manera, se tiene una mayor satisfacción del personal respecto a su trabajo y su desempeño en la organización. Por otro lado, un clima laboral alto ayuda a la empresa ya que se tiene un mayor enfoque en la mejora continua, proporciona satisfacción personal hacia los empleados y elevación su autoestima. En resumen, una organización con un buen clima laboral se enriquece ya que se aumenta la participación en las decisiones de empresa con todos los empleados (García y Escalante, 2012).

1.3.1.2.1. Satisfacción

De acuerdo con Zayas et al. (2015), la satisfacción laboral denota el nivel de gratitud y grado de pertenencia que tiene un empleado respecto a la organización a la que pertenece. De esta manera, la satisfacción laboral se refiere a la valoración que tienen los empleados ante la experiencia de pertenecer a un centro de labores y comúnmente se tiene como experiencia cuando se culmina una meta. Este concepto se relaciona con la motivación ya que existe una correlación entre ambos, pero se debe considerar a la motivación como el eje de la satisfacción laboral. Por otro lado, se indica que la satisfacción laboral se puede presentar de manera individual y organizacional.

1.3.1.2.2. Rendimiento

Según Jaén (2010), el rendimiento laboral es el valor total que la empresa espera respecto a las funciones que realiza un empleado en un periodo determinado. Este valor puede ser positivo o negativo ya que depende si es que este tiene un buen o mal rendimiento y supone gran parte de la contribución que el empleado realiza en la organización. Asimismo, está relacionado con la eficacia del trabajador ya que el rendimiento se refiere a los resultados que puede obtener el trabajador en base a los recursos que emplea o la organización le otorga. De esta manera, también se refiere al desempeño que este puede tener por lo que su permanencia en la empresa se encuentra relacionada directamente con su rendimiento. Por lo tanto, se puede afirmar que si el colaborador tiene mayor rendimiento en la organización hay mayores posibilidades que le renueven el contrato o sea motivo de ascenso a una posición con mayores responsabilidades.

1.3.1.2.3. Eficiencia laboral

Badia (2015) afirma que la eficiencia consiste en realizar las cosas mejor y más rápido, lo que en el mundo laboral significa ser más productivo y lograr mejores resultados con un menor número de recursos y usando una menor cantidad de tiempo. La eficiencia

laboral puede afectar la satisfacción laboral en una manera positiva, permite la opción de tener mayores responsabilidades e incluso puede ser materia de tener un mayor salario. Por tal motivo, se indica que las organizaciones en la actualidad demandan que sus empleados hagan muchas tareas a la vez, lo que comúnmente se denomina multitasking. Sin embargo, estas nuevas expectativas por parte de las organizaciones pueden contribuir a una disminución en la eficiencia si es que no acopla de una manera adecuada la carga de trabajo para cada empleado.

1.3.1.3. Cultura organizacional

Llanos (2017) menciona que se puede denominar cultura organizacional a todas las características que se forman en base a la unión de actitudes, formas y expresiones de los empleados de una organización y que pueden ir cambiando conforme pase el tiempo de acuerdo con las circunstancias que se puedan presentar. Esto indica que la cultura organizacional es un término que abarca todas las tradiciones, costumbres, creencias, valores, principios, hábitos, códigos, vestimenta, actitudes y otros aspectos relacionados. De esta manera, se forma una identidad original entre los sujetos que la conforman y esto contribuye a la unicidad de la organización.

Fuentes (2012) afirma que la cultura organizacional es un factor clave en las empresas ya que es esencial para la mejora de su rentabilidad y es el factor distintivo entre las organizaciones de alto y bajo desempeño. La cultura organizacional se puede entender como el conjunto de hábitos, principios, valores y actitudes de los colaboradores y que definen las acciones y los objetivos de las operaciones de la empresa. Asimismo, esta se refuerza con la aplicación de políticas, normas y elementos organizacionales como la misión, visión y los valores que tiene la organización como conjunto. También, se indica que esta es cambiante ya que los métodos de trabajo, procedimientos y objetivos de la organización

cambian durante el transcurso del tiempo ya que la coyuntura puede cambiar de una manera drástica en poco tiempo en la actualidad.

1.3.1.3.1. Identificación

De acuerdo con Álvarez et al. (2014), la identificación organizacional se determina en que los empleados son el principal recurso de la empresa y por lo tanto este concepto se atribuye a los empleados como primer recurso por considerar. De la misma manera, se refiere a todos los procesos intergrupales que pueden suceder en una organización y es considerada como una variable continua ya que tiende a cambiar en el tiempo respecto al nivel de satisfacción, motivación o lealtad que puede tener un empleado respecto a la organización a la que pertenece. Por otro lado, la identificación organizacional cuenta con cuatro características clave que son el sentido de pertenencia hacia la organización, la capacidad de experimentar el éxito o fracaso dentro de esta organización, la identificación con los mismos valores de la organización y la percepción de estar asociado psicológicamente con la organización y se tenga un alto nivel de cohesión y coexistencia con los individuos que la conforman.

1.3.1.3.2. Valores

Según Velásquez et al. (2012), los valores organizacionales son los elementos que dinamizan la actitud y las acciones de los empleados con el fin de poder alcanzar los objetivos establecidos por la organización. De esta manera, estos se relacionan directamente con la productividad y rentabilidad de la organización ya que la práctica de estos valores, que deben ser definidos previamente por la organización, son aquellos por los cuales los colaboradores se rigen para las responsabilidades, funciones y decisiones que pueden considerar dentro de sus labores. Por tal motivo, es necesario que se pueda establecer el éxito personal y organizacional mediante el establecimiento de una visión, misión y valores compartidos que indiquen que los colaboradores realicen sus funciones acordes con la ética

y contribuyan a que la empresa crezca. Por esto, es importante que estos sean aclaradores, comunicados y estén alineados con las prácticas de la empresa.

1.3.1.3.3. Políticas

Plaza-Angulo (2018) señala que las políticas organizacionales son las estrategias empleadas por las empresas para llegar a las metas que han sido previamente establecidas. Esto significa que estas políticas son necesarias para el devenir de la empresa y son las cuales en las que están fijados los objetivos ya que persiguen este fin. Las políticas pueden ser establecidas de manera diferente en cada área de la empresa y parte de la estrategia de la empresa debe ser que todas estas áreas puedan tener sus objetivos alineados por las políticas que sean más acordes para cada área y así perseguir un objetivo en común, que es el crecimiento de la organización. Por otro lado, las políticas suponen la principal guía de la organización respecto a sus accionar en todo tipo de situaciones por lo que es importante que puedan ser comprendidas y obedecidas por todos los trabajadores para que puedan tener claras sus funciones y responsabilidades en la organización. De esta manera, todos los trabajadores pueden comprender su rol en la empresa y contribuir al logro de los objetivos.

1.3.2. Desempeño laboral

De acuerdo con Oliva (2017), el desempeño laboral es el proceso en el cual se determina que tan exitosa es una organización en la consecución de sus actividades y objetivos establecidos. A nivel organizacional, la medición del desempeño laboral brinda información sobre el cumplimiento de las metas individuales que tienen los empleados como parte de sus responsabilidades. Por lo tanto, se define que el desempeño laboral es medible y mide el nivel de contribución que tiene cada uno de los empleados en los resultados de la empresa por lo que es un factor clave que determina si es que los objetivos y las políticas destinadas al logro de estos objetivos se encuentran alineadas y permitan que los empleados puedan realizar sus labores de manera correcta con el fin de lograr los resultados esperados.

Por esto, se indica que el desempeño laboral puede ser mejorado en base al desarrollo de capacidades y el establecimiento de recompensas que fomenten un incremento de la productividad.

1.3.2.1. Competencia laboral

Alles (2013) indica que la competencia laboral se refiere a todas las habilidades, conocimientos, destrezas y rasgos que tiene un empleado con el fin de tener el mayor desempeño posible para su puesto en la organización. De esta manera, las competencias laborales son importantes para el proceso de reclutamiento ya que la organización determina cuales de estas son las más importantes y las que más se identifican con las características de la empresa para determinar el éxito de los empleados en la organización. Por otro lado, estas competencias son desarrolladas por los empleados en relación con las funciones que desempeñan en la empresa y pueden ser motivo de la política organizacional al ser consideradas dentro de los planes o programas de capacitación de los colaboradores. Cabe añadir que las competencias laborales son importantes en las organizaciones ya que el nivel de estas competencias determina el desempeño que tiene cada empleado y por ende afecta la productividad y los resultados de la empresa.

1.3.2.1.1. Habilidades

Robbins y Coulter (2013) afirman que las habilidades son las capacidades individuales que permiten el desarrollo de las personas dentro de un entorno. En el entorno empresarial, se denomina que las habilidades laborales son aquellas capacidades que permiten que los empleados desarrollen sus actividades dentro de la organización de la mejor manera posible y con la menor presencia de errores. Cabe indicar que las organizaciones tienen como política contratar a aquellas personas que tienen un mayor número de habilidades. Sin embargo, cabe recalcar que las habilidades que las empresas pueden buscar se diferencian entre las blandas y las técnicas. Las habilidades blandas se refieren a la

capacidad del individuo de poder desarrollar rasgos de su personalidad con el fin de poder tener una mejor conexión con las personas. Por otro lado, las habilidades técnicas se refieren al mayor número de conocimientos del empleado respecto a tecnicismos o soluciones de tecnología. Estas habilidades son complementarias y su uso y balance correcto en la organización son las que determinan el éxito de la organización a corto y largo plazo.

1.3.2.1.2. Capacidades

De acuerdo con Robbins y Coulter (2013), las capacidades de las personas son determinantes en la realización de las labores que desempeñan en la organización. Por lo tanto, las personas se encuentran más proclives a aceptar puestos de trabajo en los cuales sepan que tienen la oportunidad de poder aplicar sus capacidades, conocimientos y destrezas que les otorguen el mayor rendimiento posible en sus labores. Sin embargo, es importante para la organización que los colaboradores conozcan distintos aspectos del entorno laboral con el fin de que tengan un mayor conocimiento de las operaciones de la empresa y desarrollen sus capacidades como parte del reto profesional que implica ser parte de una organización. Por lo tanto, es importante que se promueva el desarrollo de las capacidades en las que los colaboradores no puedan tener sus mayores dotes ya que esto es importante si es que estas personas son consideradas determinantes para la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

1.3.2.1.3. Compromiso

Muchos colaboradores en los equipos que se encuentran, prometen llegar a su meta, pero no lo cumplen, existen en varias organizaciones que el personal promete llegar a la meta, pero no lo hace sin embargo hay otras entidades que logran llegar a su meta y esto es porque el personal si cumple con los que promete ahí es donde se ve el compromiso del colaborador.

1.3.2.2. Trabajo en equipo

De acuerdo con Robbins (2012), se denomina equipos de trabajo a los grupos que se forman en la organización y que cuentan con individuos que se hacen responsables de estos con el fin que puedan obtener una meta establecida por la organización y determinada en base al grupo. Por lo tanto, los equipos de trabajo son grupos y pueden ser formados por grupos formales o informales. Cabe añadir que son los grupos formales los que pueden ser considerados como equipos de trabajo ya que son aquellos que han sido establecidos por la organización. Por otro lado, los grupos informales son aquellos que se forman en base a las relaciones e interacciones que suceden en las organizaciones. Asimismo, el trabajo en equipo es determinante en el éxito de la organización ya que esta se compone de diversos grupos de personas que buscan una meta en común, que es la generación de mayores resultados para la organización. También, es importante mencionar que se deben alinear los objetivos individuales de las personas que forman el grupo con el fin de tener un objetivo un común que favorezca el logro de resultados por parte de estos grupos.

1.3.2.2.1. Empatía

La empatía es una conducta que no muchos sabemos manejarla, sin embargo, las personas empáticas tienen gran liderazgo y se desarrollan fácilmente, trabajan en equipo, tienen capacidades de negociación y atención con los clientes. Son ellos lo que manejan situaciones incómodas con los clientes que tienen alguna molestia.

1.3.2.2.2. Conocimiento de trabajo

Quintana (2015) afirma que el conocimiento laboral involucra a todas las experiencias, valores, información y las opiniones e ideas que puede tener un empleado respecto a una problemática en el trabajo. El conocimiento es clave para la organización y para el desarrollo laboral ya que este concepto se encuentra ligado con las competencias, desempeño y el rendimiento que tiene cada uno de los colaboradores en su puesto de trabajo. Es importante mencionar que día a día los empleados manejan y trabajan con amplias

cantidades de información relacionada con las operaciones de la organización por lo que actualmente se utilizan diversas soluciones tecnológicas. El uso de estas soluciones es considerada esencial en la actualidad y por lo tanto es importante que los empleados mantengan un nivel de conocimiento adecuado sobre estas herramientas y las nuevas metodologías de trabajo que se puedan presentar en el futuro. Se indica que el proceso de aprendizaje es un proceso continuo por lo que es esencial que los colaboradores y las organizaciones sigan este camino durante el desarrollo de la empresa.

1.3.2.2.3. Liderazgo

Según Giraldo y Naranjo (2014), el liderazgo es el nivel de influencia que puede ocurrir entre uno o más individuos que toman el papel de líderes y sus seguidores por el cual las partes involucradas pretenden crear cambios y así obtener resultados que reflejen los propósitos que mantienen las partes involucradas. Asimismo, también se la puede definir como la capacidad de una persona en influir sobre otros y lograr que estos actúen en base a las creencias o pensamientos que tiene el líder. Entre los principales componentes del liderazgo se tienen a la comunicación, los proyectos y resultados, los seguidores, el trabajo en equipo, la influencia ejercida por el líder, la creatividad y la proactividad en las relaciones del líder con sus seguidores. Por último, se considera que un buen líder es aquel individuo que tiene la voluntad para hacer las cosas, considera su autoridad como un privilegio de servicio, inspira confianza y contribuye dando el ejemplo de sus acciones hacia los demás.

1.3.2.3. Motivación

Oliva (2017) afirma que la motivación es un proceso individual e interno en el cual se refleja el nivel de interacción que establece un individuo y el entorno. Sirve para regular su comportamiento respecto al logro hacia un propósito que él considera necesario y deseable. En el ámbito laboral, la motivación se refiere a un factor que afecta de manera

notable la productividad y la ejecución de las tareas que realiza un empleado. Cabe añadir que la motivación de un empleado respecto a su trabajo se puede deber en base a beneficios, incentivos o el salario que recibe como parte de sus funciones. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación laboral es el impulso que orienta e incita al colaborador a comportarse de cierta manera y en el que puede afectar su relación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización de manera positiva o negativa. De esta manera, se menciona que una motivación más alta repercute en la productividad y genera que el colaborador sea más productivo en sus labores mientras que si la motivación es baja la productividad también baja. Por lo tanto, este es el motivo por el que la motivación siempre se estudia en las organizaciones como base del logro de los objetivos establecidos.

1.3.2.3.1. Incentivos

De acuerdo con Reyna y Hernández (2012), los incentivos se presentan como la parte versátil de las necesidades de los colaboradores ya que implica un reconocimiento que se otorga como parte de la obtención de resultados superiores a los personales o a los establecidos por la empresa. Es responsabilidad de la empresa contar con un sistema de incentivos con el fin de retribuir a los empleados que obtienen los mejores resultados en la empresa y la mayor parte de su ejecución depende del área de recursos humanos de la organización. Asimismo, cabe añadir que los empleados esperan que su esfuerzo y desempeño sea reconocido y recompensado ya que son muy sensibles hacia los incentivos. Esto determina que los incentivos pueden ser usados como herramientas de motivación de los empleados con el fin de obtener mejores resultados.

1.3.2.3.2. Necesidades individuales

Omill (2008) indica que las necesidades individuales son los estados del individuo respecto a los medios que considera necesarios o útiles para su existencia o desarrollo. En el ámbito laboral, las necesidades individuales tienen mayor relación con el desarrollo

profesional y la autorrealización de los empleados respecto a las funciones y responsabilidades que tienen. Asimismo, es importante mencionar que otras necesidades de los colaboradores son mayormente de índole económico por lo que es importante que la organización determine cuáles de éstas son más importantes para cada uno de sus empleados. Por otro lado, las necesidades de los empleados se refieren al ambiente laboral del que forman parte y son relativas al contexto cultural de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Teórica

La presente investigación es importante ya que aportara al conocimiento mediante la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la agencia Caja Arequipa Ate, este proyecto ayudara a las futuras investigaciones que se realicen, y así poder contribuir

en el mejoramiento de la gestión de talento humano con el propósito de aumentar la eficiencia en la organización.

1.5.2. Práctica

Este proyecto se realizó con el fin de incrementar estrategias en la gestión de talento humano y el desempeño laboral en caja Arequipa Ate y así contribuir una mejor gestión de talento humano, del mismo modo poder entregar un servicio de calidad a los colaboradores

1.5.3. Social

En la actualidad las entidades financieras se percibe la falta de identificación con la organización, poca comunicación, cada colaborador solo cumple con sus funciones a realizar y no muestra eficiencia en sus labores, tan solo eficacia. Además, cada colaborador vela por sus propios beneficios.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Describir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en empresa New Deal Miraflores 2018.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación en empresa New Deal Miraflores 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental. Para Hernández et al. (2014) dan a conocer sobre las variables independientes suceden y no es dable manipularlas, se da a conocer que no se posee control inmediato de las variables. Además, no se puede incitar en cada una de las variables, puesto que ya se llevaron a cabo de este que los efectos.

Para la investigación, los colaboradores de la empresa New Deal of center English S.A.C. de Miraflores, proporcionaron información de su perspectiva de acuerdo con la

realidad percibida, a través de la encuesta y en el seguimiento no se llevó a cabo ninguna manipulación de las variables.

Tipo de investigación. La investigación es de tipo descriptiva correlacional. Descriptiva por que describe determinadas características del objetivo en la investigación, es correlacional ya que nos permite medir la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Según Hernández et al. (2014), “la investigación descriptiva consiste en registrar determinada participación, tanto de las peculiaridades como los atributos significativos de todo aquello que acontece en el entorno que pueda ser estudiado”.

Investigación transeccional o transversal. Según Ramos y Plascencia (2018) precisa que: “La investigación que recolectaran datos y se aplican en una sola vez” (p.80).” Por consiguiente, una investigación Transeccional describe los hechos que surgen en un acontecimiento indicada y permite obtener soluciones más convenientes.

Diseño transeccional correlacional. Los diseños transeccionales correlacionales definen las relaciones que existen entre dos o más variables que sucede en un tiempo determinado. Asimismo, esto se da en algunos términos correlacionales, puesto que en otros las relaciones son causales (Hernández et al., 2014). El esquema es:

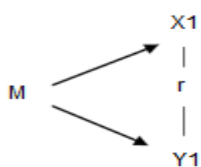


Figura 1. Esquema de una investigación descriptiva correlacional.

En la figura anterior, M es la población, X1 la gestión del talento humano, Y1 el desempeño laboral y r la relación entre las variables.

Este trabajo de investigación es correlacional dado que, se indicó en un periodo determinado la relación existente entre las variables, las situaciones, costumbre y actitudes

relacionándolos entre sí a los procedimientos, acciones e incluso los colaboradores y resultados del proyecto para poder verificar el grado de una relación existente.

En la presente investigación se recopiló datos que se tomaron como base para la hipótesis, explicando y realizando un resumen de cada información de manera minuciosa y posteriormente analizando cuidadosamente los resultados obtenidos, con el único objetivo de obtener generalidades significativas que corroboren al conocimiento.

2.2. Variables y operacionalización de las variables

2.2.1. Variables

Gestión del talento humano. La variable se medirá a través del modelo de investigación, el instrumento consta de 18 preguntas con las dimensiones empleo, clima laboral y cultura organizacional. Para determinar la relación que existe con la variable de desempeño laboral

Desempeño laboral. Se medirá a través del modelo de investigación, el instrumento consta de 18 preguntas con las dimensiones de competencia laboral, trabajo en equipo y motivación. Para determinar la relación que existe con la gestión del talento humano.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	EACALA DE LIKERT
Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	De acuerdo con Prieto (2013), la gestión del talento humano es un proceso que se aplica con el fin de crecer y conservar el esfuerzo y las expectativas de cada uno de los miembros que forma parte de una organización y así obtener un beneficio mutuo entre la empresa y los colaboradores.	Los colaboradores aportan con sus ideas, toma de decisiones esto ayuda para poder solucionar algún problema que les presente. Teniendo en cuenta las políticas de la organización.	Empleo Clima Laboral Cultura Organizacional	Selección Capacitación Rotación Satisfacción laboral Rendimiento Eficiencia laboral Identificación Valores Políticas	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2 Operacionalización de la variable de Desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo con Oliva (2017), el desempeño laboral es el proceso en el cual se determina que tan exitosa es una organización en la consecución de sus actividades y objetivos establecidos. A nivel organizacional, la medición del desempeño laboral brinda información sobre el cumplimiento de las metas individuales que tienen los empleados como parte de sus responsabilidades.	En la entidad todos los colaboradores son evaluados constantemente, esto se verá reflejado en sus resultados cada mes si tienen o no un desempeño laboral excelente	Competencia Laboral Trabajo en equipo Motivación	Habilidades Capacidades Compromiso Empatía Conocimiento de trabajo Liderazgo Incentivos Recompensas Necesidades individuales	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

Nota. Elaboración propia

2.3. Población, muestra y unidad de análisis

2.3.1. Población y muestra

La población es Carrasco (2017) nos indica que la población son aquellos elementos que pertenecen a un espacio, logrando así el desarrollo y que la población son elementos que corresponden a un espacio, desarrollándose así el trabajo de investigación.

En la investigación se aplica un estadístico censal a toda la población finita conformada por un total de 50 colaboradores de la empresa New Deal English. Se tomará a toda la población como muestra para que así los estadísticos sean más contundentes

2.3.2. Unidad de análisis

Se considera como unidad de análisis a todos los colaboradores en la empresa New Deal Miraflores 2018.

2.3.3. Criterios de inclusión

Para esta investigación se considerará a los colaboradores de en la empresa New Deal Miraflores 2018.

2.3.4. Criterios de exclusión

Para esta investigación no se considerará a los colaboradores que no pertenecen a la en la empresa New Deal Miraflores 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica aplicada en la investigación es la encuesta que se le realizara a cada colaborador de la empresa y mediante ello se realizara la recopilación de datos, obteniendo resultados relevantes para la investigación.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos aplicados en la investigación es el cuestionario de tipo Likert con cinco escalas de medición tanto como para la variable de

gestión del talento humano que consta de 18 preguntas como para la dimensión de desempeño laboral que consta de 18 preguntas.

Tabla 3 Técnica e instrumento de medición por variable

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

2.4.3. Validez

Según Carrasco (2017) refiere que la validez mide con la objetividad, exactitud, veracidad y realidad de las variables en los instrumentos de la investigación. Muestra los siguientes tipos

Validez de constructo. La validez de constructo muestra la coherencia, autenticidad, relación en cada de las variables e indicadores que se pretendan medir.

Validez de contenido. La validez de contenido permite la relación de cada elemento de las puntuaciones de una investigación con un aspecto teórico.

Tabla 4 Validación por juicio de expertos – variable gestión de talento humano

Variable 1: Gestión de talento humano				
<u>Indicador</u>	<u>Dr. Briceño</u>	<u>Dr. López</u>	<u>Mg. Cervantes</u>	<u>Promedio por</u>
	<u>Doria, Gonzalo</u>	<u>Alfredo,</u>	<u>Ramón, Edgar</u>	<u>indicador</u>
		<u>Alonso</u>		
Claridad	85%	90%	85%	260%
Objetividad	85%	90%	85%	260%
Pertenencia	85%	90%	90%	265%
Actualidad	85%	90%	90%	265%
Organización	85%	90%	90%	265%
Suficiencia	85%	90%	90%	265%
Intencionalidad	85%	90%	85%	260%
Consistencia	85%	90%	85%	260%
Coherencia	85%	90%	90%	265%

Metodología	85%	90%	90%	265%
			TOTAL	2630%
			CV	88%

Nota. Elaboración propia.

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable de Gestión del Talento Humano es de 88% obteniendo una calificación excelente (81% - 100%)

Tabla 5 Validación por juicio de expertos – variable desempeño laboral

Variable 2: Desempeño Laboral				
<u>Indicador</u>	<u>Dr. Briceño</u>	<u>Dr. López</u>	<u>Mg. Cervantes</u>	<u>Promedio por</u>
	<u>Doria, Gonzalo</u>	<u>Alfredo, Alonso</u>	<u>Ramón, Edgar</u>	<u>indicador</u>
Claridad	85%	89%	85%	259%
Objetividad	85%	89%	85%	259%
Pertenencia	85%	89%	90%	264%
Actualidad	85%	89%	90%	264%
Organización	85%	89%	90%	264%
Suficiencia	85%	89%	90%	264%
Intencionalidad	85%	89%	85%	259%
Consistencia	85%	89%	85%	259%
Coherencia	85%	89%	90%	264%
Metodología	85%	89%	90%	264%
			TOTAL	2620%
			CV	89%

Nota. Elaboración propia.

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable de Desempeño Laboral es de 89% obteniendo una calificación excelente (81% - 100%)

2.4.4. Confiabilidad

Hernández et al. (2010) afirma que la confiabilidad es el grado de consistencia y coherencia de un instrumento. Para medir la confiabilidad se usará el coeficiente de Cronbach, que será calculado con el software SPSS.

Tabla 6 Magnitud de la confiabilidad según el alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Elaboración propia.

Se analiza el alfa de Cronbach para las variables y se muestran los resultados.

Tabla 7 Alfa de Cronbach – Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	18

Nota. Elaboración propia.

En la tabla N° 6, se observa que el alfa de Cronbach para la variable gestión de talento humano es 0,966, lo que denota una confiabilidad muy alta.

Tabla 8 Alfa de Cronbach – Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	18

Nota. Elaboración propia.

En la tabla N° 7, se observa que el alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral es 0,978, lo que también indica un nivel de confiabilidad muy alto.

Luego, se mide la confiabilidad del instrumento considerando ambas variables.

Tabla 9 Alfa de Cronbach – Instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	36

Nota. Elaboración propia.

El alfa de Cronbach del instrumento es 0,985, por lo que se considera que el instrumento es muy confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la investigación se procesarán los datos por el programa SPSS 23, en el cual obtendremos datos, tablas estadísticas. De la misma manera se utilizará el estadístico de correlación de Spearman para analizar la correlación entre las dos variables: gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se consultó a la gerente de en la empresa New Deal Miraflores 2018 mostrándose conforme con la investigación que se realizara a los colaboradores de la empresa en la empresa New Deal Miraflores 2018 Por lo cual los datos del instituto no serán alterados, la agencia se beneficiará con los resultados y así podrá tomar nuevas estrategias para con los colaboradores.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Se analizan los datos válidos por la variable de la gestión de talento humano. En la siguiente tabla se observa que todos los casos son válidos para esta variable.

Tabla 10 Resumen de procesamiento de casos – Gestión de talento humano

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaboración propia.

Se analizan los datos válidos por la variable de desempeño laboral. En la siguiente tabla se observa que todos los casos son válidos para esta variable.

Tabla 11 Resumen de procesamiento de casos – Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestran los indicadores descriptivos de las variables.

Tabla 12 Medidas descriptivas de las variables

	V1: Gestión de talento Humano	V2: Desempeño Laboral
Validos	50	50
Perdidos	0	0
Media	3,76	3,81
Mediana	4,11	3,86
Varianza	1,044	4,22
Desviación estándar	1,022	,950
Mínimo	1	,974
Máximo	5	2
Rango	4	5

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 11, la variable Gestión de Talento humano y la variable de Desempeño laboral, del total 50 encuestados, se aprecia que tienen medidas distintas, por lo cual la desviación estándar es diferente para ambas variables, esto nos dice que la distribución de las variables no es normal, para poder confirmarlo se realizaran otras pruebas posteriores.

3.2. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 13 Resultado descriptivo – Variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Casi siempre	0	0,0	0,0	8,0
	A veces	13	26,0	26,0	34,0
	Casi nunca	17	34,0	34,0	68,0
	Nunca	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

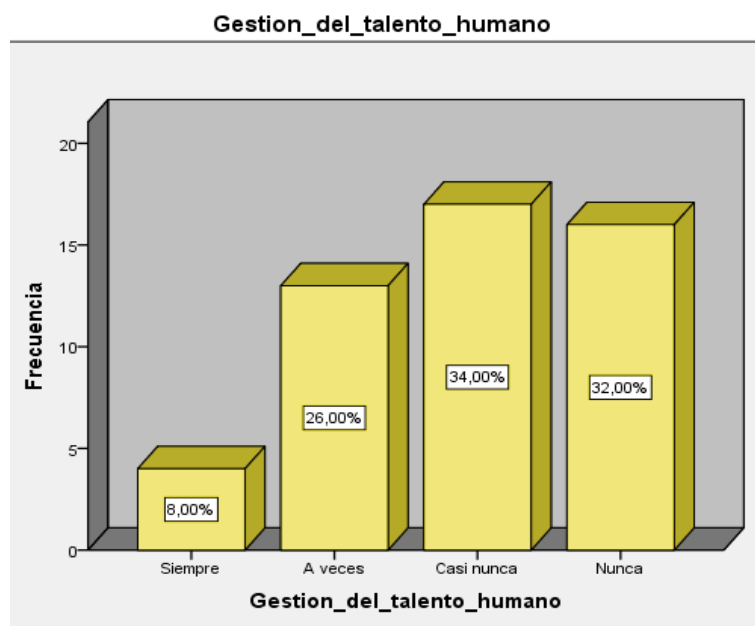


Figura 2. Encuesta sobre la gestión del talento humano realizada a los empleados de la empresa New Deal.
Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre la gestión del talento humano. Solo 8% (4) manifiestan que el sistema de gestión del talento humano usado en la empresa siempre se aplica, mientras que 34% (17) y 32% (16) de los encuestados consideran que este se aplica casi nunca o nunca de manera respectiva.

Tabla 14 Resultado descriptivo – Variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Casi siempre	0	0,0	0,0	8,0
	A veces	10	20,0	20,0	28,0
	Casi nunca	24	48,0	48,0	76,0
	Nunca	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

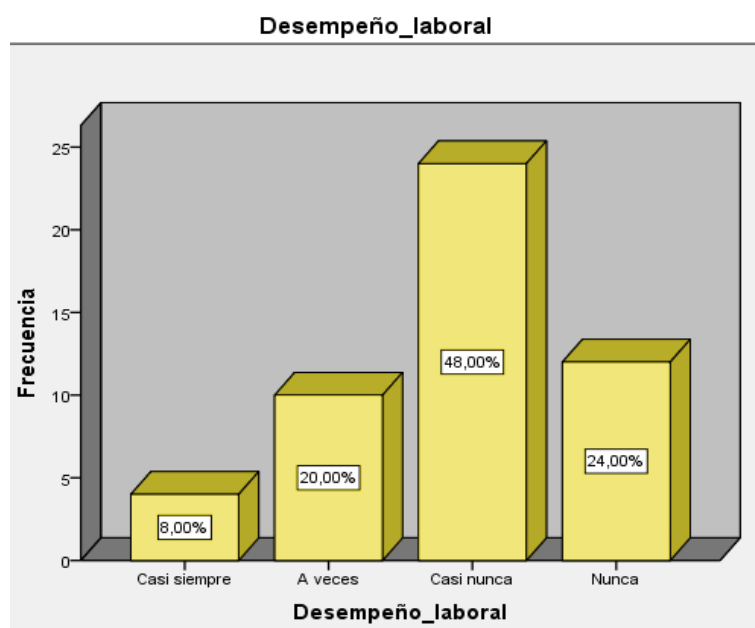


Figura 3. Encuesta sobre el desempeño laboral a los empleados de la empresa New Deal. Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre el desempeño laboral. Solo 8% (4) manifiestan que siempre se mide el desempeño laboral

en la empresa, mientras que 48% (24) y 24% (12) de los encuestados consideran que este casi nunca o nunca se mide respectivamente.

Tabla 15 Resultado descriptivo – Dimensión empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	8,0
	A veces	10	20,0	20,0	28,0
	Casi nunca	27	54,0	54,0	82,0
	Nunca	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

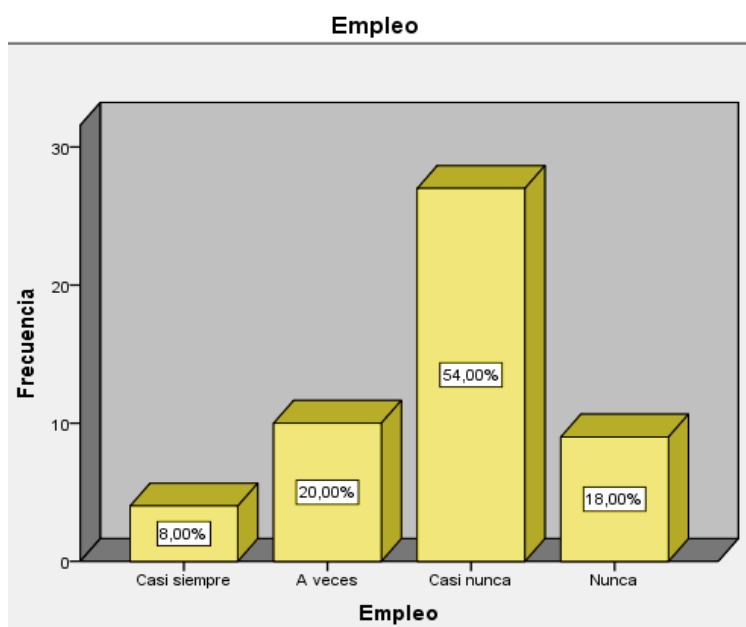


Figura 4. Encuesta sobre el empleo realizada a los empleados de la empresa New Deal. Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre el empleo. Solo 8% (4) manifiestan que siempre se considera relevante el empleo en la empresa, mientras que 54% (27) y 18% (9) de los encuestados consideran que este casi nunca o nunca se considera de manera respectiva.

Tabla 16 Resultado descriptivo – Dimensión clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0	14,0
	A veces	10	20,0	20,0	24,0
	Casi nunca	13	26,0	26,0	60,0
	Nunca	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

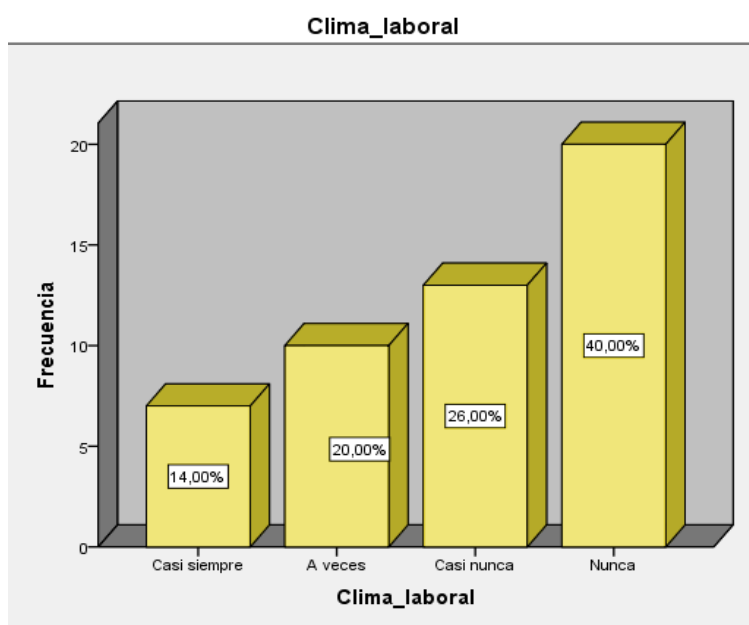


Figura 5. Encuesta sobre el clima laboral realizada a los empleados de la empresa New Deal.

Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre el clima laboral. Solo 14% (7) manifiestan que siempre se tiene en cuenta el clima laboral en la empresa, mientras que 26% (13) y 40% (20) de los encuestados consideran que este casi nunca o nunca se toma en cuenta de manera respectiva.

Tabla 17 Resultado descriptivo – Dimensión cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	16,0
	A veces	6	12,0	12,0	28,0
	Casi nunca	11	22,0	22,0	50,0
	Nunca	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

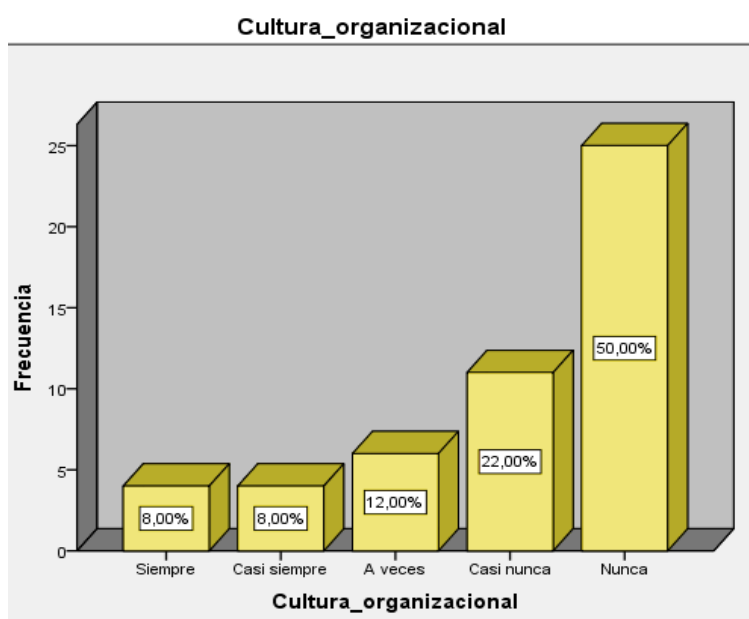


Figura 6. Encuesta sobre la cultura organizacional realizada a los empleados de la empresa New Deal.

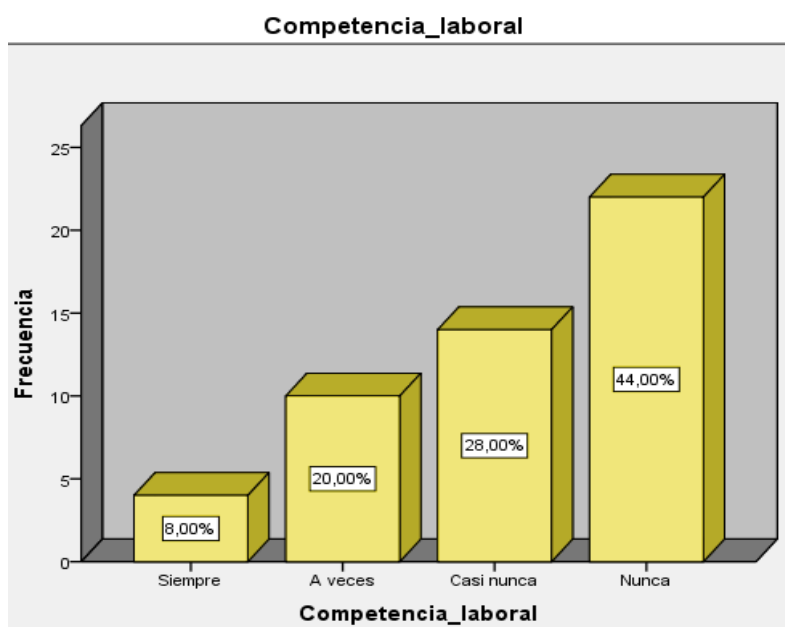
Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre la cultura organizacional. Solo 8% (4) manifiestan que siempre se considera la cultura organizacional en la empresa, mientras que 22% (11) y 50% (25) de los encuestados consideran que este casi nunca o nunca se considera de manera respectiva.

Tabla 18 Resultado descriptivo – Dimensión competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	8,0	8,0	8,0
	Casi siempre	0	0,0	0,0	8,0
	A veces	10	20,0	20,0	28,0
	Casi nunca	14	28,0	28,0	56,0
	Nunca	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia



Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre la competencia laboral. Solo 8% (4) manifiestan que siempre se considera relevante la competencia laboral en la empresa, mientras que 28% (14) y 44% (22) de los encuestados consideran que la competencia laboral casi nunca o nunca se considera de manera respectiva.

Tabla 19 Resultado descriptivo – Dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Casi siempre	8	16,0	16,0	16,0
	A veces	6	12,0	12,0	28,0
	Casi nunca	20	40,0	40,0	68,0
	Nunca	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

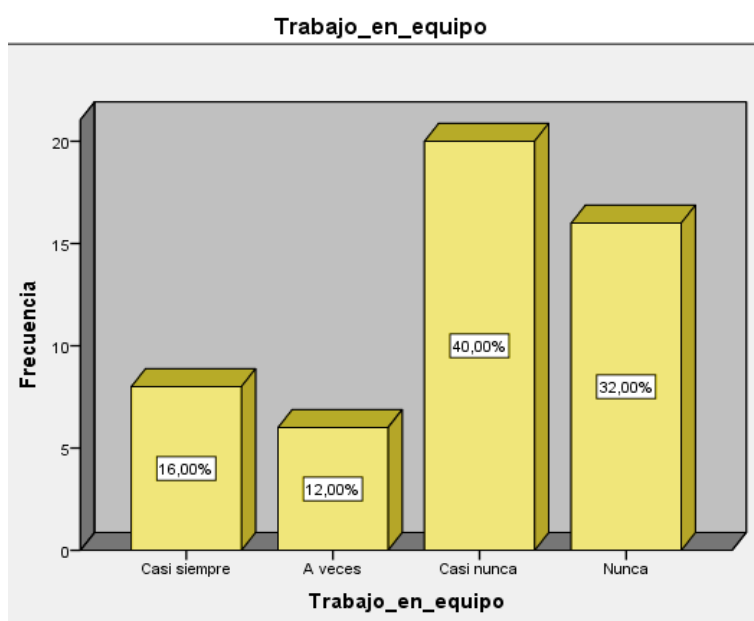


Figura 7. Encuesta sobre el trabajo en equipo realizada a los empleados de la empresa New Deal.

Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre el trabajo en equipo. Solo 16% (8) manifiestan que siempre se estima el trabajo en equipo en la empresa, mientras que 40% (20) y 32% (16) de los encuestados consideran que este casi nunca o nunca se considera el trabajo en equipo respectivamente.

Tabla 20 Resultado descriptivo – Dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	0	0,0	0,0	0,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0	14,0
	A veces	14	28,0	28,0	42,0
	Casi nunca	20	40,0	40,0	82,0
	Nunca	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

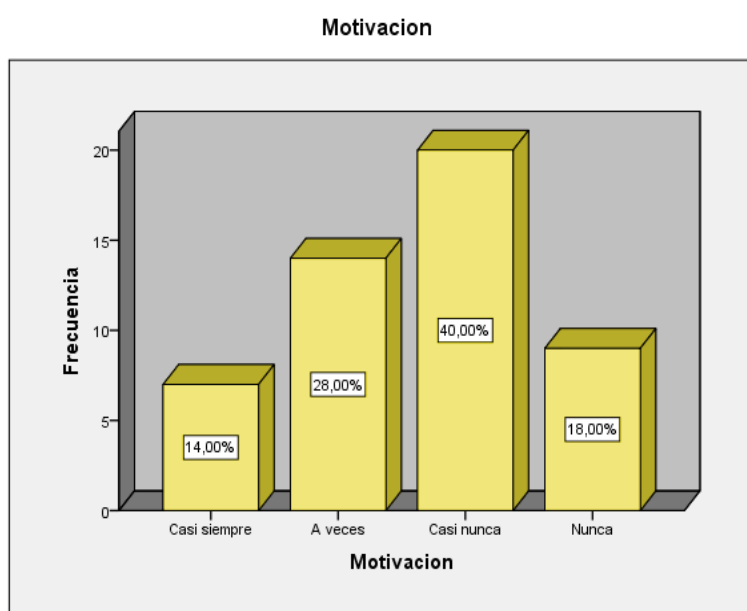


Figura 8. Encuesta sobre la motivación realizada a los empleados de la empresa New Deal. Elaboración propia.

Interpretación. De acuerdo con la tabla y la figura anterior, se describen los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa New Deal sobre la motivación. Solo 14% (7) manifiestan que siempre se considera importante la motivación en la empresa, mientras que 40% (20) y 18% (9) de los encuestados consideran que casi nunca o nunca se considera la motivación respectivamente.

3.3. Prueba de Hipótesis

3.3.1. Prueba de Normalidad

De acuerdo con la muestra que representa a 50 colaboradores, la prueba de normalidad se calcula mediante Kolmogorov-Smirnova dado que tiene como peculiaridad a 50, dicha prueba se realiza con la finalidad de saber si se rechaza o no la hipótesis nula.

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Hipótesis Al Alterna (H_a)

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Decisión

Si, Si α (Sig.) $> 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

Si, Si α (Sig.) $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Tabla 21 Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1	,223	50	,000	,825	50	,000
VARIABLE 2	,275	50	,000	,852	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.4. Contrastación de hipótesis

Se analizan las hipótesis consideradas en el presente estudio con la formulación de una hipótesis nula y una hipótesis alterna. El análisis se realiza en el software SPSS versión

24 y se determina si se acepta o rechaza la hipótesis nula según las condiciones especificadas en cada acápite.

3.4.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Significancia bilateral: p

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 22 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis general

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Elaboración propia.

Como $p=0,000 < \alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo con este resultado, se afirma que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018. También, se halla que el Coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,931 que indica que hay una correlación positiva muy alta entre las variables.

3.4.2. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Significancia bilateral: p

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 23 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 1

		Gestión del talento humano	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,916**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota. Elaboración propia.

Como $p=0,000 < \alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo con este resultado, se afirma que existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018. También, se halla que el Coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,916 que indica que hay una correlación positiva muy alta entre las variables.

3.4.3. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Significancia bilateral: p

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 24 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 2

			Gestión del talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Elaboración propia.

Como $p=0,000 < \alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo con este resultado, se afirma que existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018. También, se halla que el Coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,800 que indica que hay una correlación positiva alta entre las variables.

3.4.4. Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Significancia bilateral: p

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 25 Prueba de Rho de Spearman – Hipótesis específica 3

		Gestión del talento humano		Motivación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Motivación	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Elaboración propia.

Como $p=0,000 < \alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo con este resultado, se afirma que existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018. También, se halla que el Coeficiente de Correlación de Spearman es igual a 0,849 que indica que hay una correlación positiva alta entre las variables.

3.5. Análisis de tablas cruzadas

Se hace el análisis de tablas cruzadas con el fin de analizar si existe o no relación entre las variables que se encuentran situadas en las filas con los elementos de la columna.

Tabla 26 Tabla cruzada Gestión del talento humano*Desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Gestion_del_talento_humano	Siempre	8%	0%	0%	0%	8%
	A veces	0%	20%	6%	0%	26%
	Casi nunca	0%	0%	28%	6%	34%
	Nunca	0%	0%	14%	18%	32%
Total		8%	20%	48%	24%	100%

Nota. Elaboración propia

Interpretación. Según la tabla anterior, el 8% de los encuestados considera que siempre están de acuerdo con la gestión del talento humano en la empresa New Deal, seguido del 26% que a veces está de acuerdo con esta. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,806, lo que indica que hay una correlación positiva alta entre ambas variables.

Tabla 27 Tabla cruzada Gestión del talento humano*Competencia laboral

		Competencia laboral				
		Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Gestion_del_talento_humano	Siempre	8%	0%	0%	0%	8%
	A veces	0%	20%	6%	0%	26%
	Casi nunca	0%	0%	22%	12%	34%
	Nunca	0%	0%	0%	32%	32%
Total		8%	20%	28%	44%	100%

Nota. Elaboración propia

Interpretación. Según la tabla anterior, el 8% de los encuestados considera que siempre están de acuerdo con la gestión del talento humano en la empresa New Deal, seguido del 26% que a veces está de acuerdo con esta. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,903, lo que indica que hay una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

Tabla 28 Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo en equipo

		Trabajo en equipo				
		Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Gestion_del_talento_humano	Siempre	8%	0%	0%	0%	8%
	A veces	8%	12%	6%	0%	26%
	Casi nunca	0%	0%	20%	14%	34%
	Nunca	0%	0%	14%	18%	32%
Total		16%	12%	40%	32%	100%

Nota. Elaboración propia

Interpretación. Según la tabla anterior, el 8% de los encuestados considera que siempre están de acuerdo con la gestión del talento humano en la empresa New Deal, seguido del 26% que a veces está de acuerdo con esta. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,790, lo que indica que hay una correlación positiva alta entre ambas variables.

Tabla 29 Tabla cruzada Gestión del talento humano*Motivación

		Motivacion				
		Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Gestion_del_talento_humano	Siempre	8%	0%	0%	0%	8%
	A veces	6%	20%	0%	0%	26%
	Casi nunca	0%	8%	20%	6%	34%
	Nunca	0%	0%	20%	12%	32%
Total		14%	28%	40%	18%	100%

Nota. Elaboración propia

Interpretación. Según la tabla anterior, el 8% de los encuestados considera que siempre están de acuerdo con la gestión del talento humano en la empresa New Deal, seguido del 20% que a veces está de acuerdo con esta. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,810, lo que indica que hay una correlación positiva alta entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

Se discuten e interpretan los resultados obtenidos en la investigación e indicadas en el capítulo anterior.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018.

Para recolectar la información necesaria en la presente investigación se empleó un cuestionario de 36 preguntas. El alfa de Cronbach del instrumento es 0,985 por lo que se considera que el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

De acuerdo con los resultados presentados, se afirma que hay una relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 y se indica lo siguiente:

Por medio del análisis estadístico y de contrastación de la hipótesis general, se afirma que, sí se identifica que hay una relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018. ($r_s = 0,931$ y $p < 0.05$). Por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se afirma que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan. Esto se relaciona con los resultados del trabajo de Según Bedoya (2015). *La nueva gestión de Talento Humano y el desempeño en empresas competitivas*. Se concluye que existe relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.742 y valor de significancia 0.000.

Por medio del análisis estadístico y de contrastación de la hipótesis específica 1, se afirma que, sí se identifica que hay una relación estadísticamente significativa muy alta, directamente

proporcional y positiva, entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018. ($r_s = 0,916$ y $p < 0.05$). Por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se afirma que la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan. Esto se relaciona con los resultados del trabajo de Cuestas (2015) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona con el conocimiento, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.692 y valor de significancia 0.000

Por medio del análisis estadístico y de contrastación de la hipótesis específica 2, se afirma que, sí se identifica que hay una relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal, Miraflores, 2018. ($r_s = 0,800$ y $p < 0.05$). Por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se afirma que la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan. Esto se relaciona con los resultados del trabajo de Arroyo (2015) en su tesis titulada *la gestión de talento humanos y el desempeño del personal en la empresa Compartamos Financiera*. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.678 y valor de significancia 0.000.

Por medio del análisis estadístico y de contrastación de la hipótesis específica 3, se afirma que, sí se identifica que hay una relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal, Miraflores, 2018. ($r_s = 0,849$ y $p < 0.05$). Por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se afirma que la gestión del talento humano y la

motivación en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan. Esto se relaciona con los resultados del trabajo de Alva (2016). En su tesis titulada *Motivación y el desempeño laboral en la caja Arequipa Huanuco – 2016*. Se concluye que existe relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.742 y valor de significancia 0.000.

V. CONCLUSIONES

Considerando la investigación realizada y sus resultados, se concluye lo siguiente:

Primera. - Según el objetivo general planteado, se ha logrado contrastar e identificar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan de manera positiva. Se concluye que cuando hay una mejor gestión del talento humano en la empresa se mejora el desempeño laboral de los empleados de la empresa.

Segunda. -Según el primer objetivo específico, se ha logrado contrastar e identificar que la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan de manera positiva. Se concluye que cuando hay una mejor gestión del talento humano en la empresa se mejora la competencia laboral de los empleados de la empresa.

Tercera. - Según el segundo objetivo específico, se ha logrado contrastar e identificar que la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan de manera positiva. Se concluye que cuando hay una mejor gestión del talento humano en la empresa se mejora el trabajo en equipo de los empleados de la empresa.

Cuarta. - Según el tercer objetivo específico, se ha logrado contrastar e identificar que la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal, Miraflores, 2018 se relacionan de manera positiva. Se concluye que cuando hay una mejor gestión del talento humano en la empresa se mejora la motivación de los empleados de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Como resultado del presente estudio se aportan las siguientes recomendaciones:

Primera. -Se recomienda que en la empresa New Deal analice de manera adecuada el talento humano de la empresa con el fin de identificar posibles falencias o problemas que generen un menor desempeño laboral de los empleados. Como se pudo identificar, estas variables se relacionan por lo cual es muy importante analizar las posibles causas que reducen el desempeño laboral de todos los empleados

Segunda. -Se recomienda realizar encuestas al personal con el fin de conocer la situación que se tiene respecto a ellos y analizar cuáles serían las mejores pautas por considerar en la implementación de un sistema de gestión del talento humano. Para esto, se debe fomentar el trabajo en equipo en los empleados con el fin de crear lazos más fuertes entre la empresa y los colaboradores que permita conocer las expectativas y percepciones que tengan los clientes internos.

Tercera. - Se debe considerar contratar a consultores externos con el fin de poder evaluar las mejores herramientas que se pueden utilizar con el fin de mejorar cada una de las variables estudiadas en la presente investigación. Asimismo, se pueden establecer indicadores de recursos humanos que permitan conocer de una mejor manera a los empleados y también analizar como la situación de los colaboradores afecta el nivel de satisfacción hacia los clientes finales.

Cuarta. Se debe considerar la implementación de programas de beneficios e incentivos para los empleados en el nuevo sistema de gestión del talento humano por establecer en la empresa. De esta manera, se puede analizar cómo es que estas variables interactúan y cómo afectan a otros indicadores de la empresa como la productividad y la rentabilidad.

REFERENCIAS

Alles (2013), La gestión empresarial. Ediciones Díaz de Santos.

- Álvarez, A., Ionela, A., y Marín, I. (2014). Identificación organizacional y satisfacción laboral: Diferencia entre empresas públicas y privadas. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31293/ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero-Mas-Gonzalez.pdf;jsessionid=EEB02C828A7167334949D902A1FB439D?sequence=1>
- Arias F. (2015). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. (6ª. Ed.) México: editorial Trillas
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Badia, I. (2015). Consejos para ser más eficientes en el trabajo. Recuperado de <http://www.feuso.es/media/FEUSO%20INFORMA%20271.pdf>
- Cuestas, A. (2015). Gestión del talento humano y el conocimiento. Lima, Perú: editorial Macro EIRL
- Enríquez, A. y Galindo, M. (2015). Empleo. Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf
- Fuentes, A. (2012). La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del Siglo XXI. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20-%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTOR%20CLAVE%20DE%20C3%9XITO%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf>

- García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- García, M. y Escalante, M. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>
- Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf>
- Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Llanos, M. (2017). La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Núñez O. (2014). Rotación laboral de ejecutivos en altos mandos alcanza el 25%. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/rotacion-laboral-ejecutivos-altos-mandos-alcanza-25-346784>
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Victor Larco Herrera, Lima-Perú, 2015. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Omili, N. (2008). Necesidades. Definiciones y teorías. Recuperado de <https://trabajosocialunam.files.wordpress.com/2014/02/artc3adculo-2-necesidades-sociales.pdf>
- Pinedo, C. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A. Recuperado de : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Plaza-Angulo, J. (2018). Introducción a la gestión de recursos humanos en la administración pública local. Recuperado de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16513/plaza-angulo_rrhh_sept2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Quintana. (2015). Conocimientos del colaborador. Editorial KM
- Reyna, C., y Hernández, F. (2012). Recursos humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursos-humanos.pdf>
- Robbins S. (2012). Comportamiento Organizacional. (10ª Edición). México D.F., México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins y Coulter (2013) Introducción a la administración. Editorial PEARSON

Runa. (2017). ¿Qué es la rotación de personal? Recuperado de <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-la-rotacion-personal/>

Vásquez J., (2013), Administración de recursos humanos El capital humano en las organizaciones. México D.F., México: Mc Graw Hill.

Velásquez, Y., Rodríguez, C. y Guaita, W. (2012). Los valores organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. Recuperado de http://oa.upm.es/19402/1/INVE_MEM_2012_139916.pdf

Zayas, P., Báez, R., Zayaz, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEW DEAL MIRAFLORES 2018						
AUTOR: Luz Marina Fuentes Mendoza						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES E INDICADORES		
Problema General: ¿Cuál es la relación existe que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018? Problema Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018?	Objetivo General Describir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018 Objetivo Específico Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en empresa New Deal Miraflores 2018 Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la	Hipótesis General: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018 Hipótesis Específica. Existe relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en la empresa New Deal Miraflores 2018 Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa New Deal Miraflores 2018		V1: GESTION DE TALENTO HUMANO		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE VALIDACIÓN
			Empleo	Selección	1,2	1: Nunca
				Capacitación	3,4	2: Casi Nunca
				Rotación	5,6	3: A veces
			Clima laboral	Satisfacción	7,8	4: Casi Siempre
				Rendimiento	9,10	5: Siempre
				Eficiencia laboral	11,12	
			Cultura organizacional	Identificación	13,14	
				Valores	15,16	
				Políticas	17,18	
				V2: DESEMPEÑO LABORAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE VALIDACIÓN
			Competencia laboral	Habilidades	1,2	1: Nunca
				Capacidades	3,4	2: Casi Nunca
				Compromiso	5,6	3: A veces

¿Cuál es la relación existe que entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018?	empresa New Deal Miraflores 2018	Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa New Deal Miraflores 2018	Trabajo en equipo	Empatía	7,8	4: Casi Siempre 5: Siempre
	Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación en empresa New Deal Miraflores 2018			Conocimiento de trabajo	9,10	
				Liderazgo	11,12	
			Motivación	Incentivos	13,14	
				Recompensas	15,16	
				Necesidades laborales	17,18	
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS		
El diseño de la presente investigación “no es experimental”, debido que la recolección de datos es a través de un cuestionario y no existe manipulación alguna de variables. Es decir, no se altera la variable independiente de forma intencional con la finalidad de observar el efecto en la variable dependiente, las que fueron planteados en el problema de investigación.		POBLACIÓN: La población objetivo de esta investigación está conformada por un total de 30 colaboradores de la empresa New Deal , en el estudio de investigación se aplicará la estadística censal a la totalidad de la población finita según Pérez (2015) MUESTRA: Está conformada por toda la población		Variable 1: Gestión del talento humano Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario Año: 2018		Variable 2: Desempeño laboral Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario Año: 2018

Anexo 2: Matriz de operacionalización de gestión de talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN (LIKERT)
Empleo	Selección al personal	1	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución ?	1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE
		2	¿Considera que el proceso de selección es el adecuado para usted?	
	Capacitación	3	¿Considera que la capacitación que usted recibe es idónea para mejorar su labor?	
		4	¿La empresa le ofrece programas de capacitación para desarrollar sus actividades?	
	Rotación	5	¿Considera que la alta rotación del personal en la institución, es porque no reciben incentivos?	
		6	¿Considera que la entidad realiza rotación para evitar la monotonía?	
Clima laboral	Satisfacción	7	¿Se siente usted satisfecho a nivel personal en la organización?	
		8	¿Usted se siente realizado a nivel profesional en la organización?	
	Rendimiento	9	¿Considera que su rendimiento es competitivo a comparación de sus compañeros?	
		10	¿La tecnología que cuenta la empresa ayuda a su rendimiento?	
	Eficiencia laboral	11	¿Usted alcanza sus objetivos laborales con los menores recursos?	
		12	¿Se considera usted eficiente en la organización?	
Cultura organizacional	Identificación	13	¿Considera que sus compañeros están identificados con la institución?	
		14	¿Se siente identificado con New Deal?	
	Valores	15	¿Usted aplica sus valores personales en su trabajo?	
		16	¿Considera que los valores son fundamentales en una organización?	
	Políticas	17	¿Las políticas del instituto no se cumplen como debería ser?	
		18	¿Las políticas de la empresa le permiten alcanzar metas?	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN (LIKERT)
Competencia laboral	Habilidad	1	¿Usted considera que todos sus colegas desarrollan sus actividades con la misma habilidad que usted ?	1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE
		2	¿Usted pone en práctica sus habilidades en la institución frente a un problema?	
	Capacidad	3	¿Considera que la empresa le sobre carga de trabajo y esto no va con la capacidad que usted tiene?	
		4	¿Considera que el exceso de trabajo afecta su rendimiento laboral?	
	Compromiso	5	¿Usted considera que la empresa está comprometida con sus personal?	
		6	¿Cada vez que usted se compromete a llegar a la meta mensual lo cumple?	
Trabajo en equipo	Empatía	7	¿Sus jefes suelen ser empáticos con los colaboradores?	
		8	¿Usted suele ser empáticos con los alumnos de la institución?	
	Conocimiento de trabajo	9	¿La entidad brinda la información oportuna y en el debido momento?	
		10	¿Considera usted tener los conocimientos idóneos para resolver inconvenientes en la institución?	
	Liderazgo	11	¿Te considera tu equipo de trabajo como líder?	
		12	¿Sus jefes le solicitan que brinde nuevas ideas para la mejora de su trabajo?	
Motivación	Incentivos	13	¿La entidad ofrece incentivos para incrementar su desempeño?	
		14	¿Considera usted que los incentivos ofrecidos por la empresa le permite mejorar su desempeño ?	
	Recompensas	15	¿Usted recibe recompensas por su buen trabajo?	
		16	¿Las recompensas recibidas son de acuerdo al cargo que se ejerce?	
	Necesidad individual	17	¿Considera usted que el instituto visualiza sus necesidades personales?	
		18	¿La necesidad que busca en la empresa es económica?	

Anexo 4: Cuestionario de gestión de talento humano

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Asimismo, recordar que la encuesta es anónima por lo cual se le agradece lo pueda rellenar con sinceridad y la seriedad del caso; para ello deberá marcar un con un aspa (X) en la respuesta que usted crea conveniente.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Con Siempre 5. Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Empleo	Selección al personal	1	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución ?					
		2	¿Considera que el proceso de selección es el adecuado para usted?					
	Capacitación	3	¿Considera que la capacitación que usted recibe es idónea para mejorar su labor?					
		4	¿La empresa le ofrece programas de capacitación para desarrollar sus actividades?					
	Rotación	5	¿Considera que la alta rotación del personal en la institución, es porque no reciben incentivos?					
		6	¿Considera que la entidad realiza rotación para evitar la monotonía?					
Clima laboral	Satisfacción	7	¿Se siente usted satisfecho a nivel personal en la organización?					
		8	¿Usted se siente realizado a nivel profesional en la organización?					
	Rendimiento	9	¿Considera que su rendimiento es competitivo a comparación de sus compañeros?					
		10	¿La tecnología que cuenta la empresa ayuda a su rendimiento?					
	Eficiencia laboral	11	¿Usted alcanza sus objetivos laborales con los menores recursos?					
		12	¿Se considera usted eficiente en la organización?					
Cultura organizacional	Identificación	13	¿Considera que sus compañeros están identificados con la institución?					
		14	¿Se siente identificado con New Deal?					
	Valores	15	¿Usted aplica sus valores personales en su trabajo?					
		16	¿Considera que los valores son fundamentales en una organización?					
	Políticas	17	¿Las políticas del instituto no se cumplen como debería ser?					
		18	¿Las políticas de la empresa le permiten alcanzar metas?					

Anexo 5: Cuestionario de desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Asimismo, recodar que la encuesta es anónima por lo cual se le agradece lo pueda rellenar con sinceridad y la seriedad del caso; para ello deberá marcar un con un aspa (X) en la respuesta que usted crea conveniente.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Con Siempre 5. Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Competencia laboral	Habilidad	1	¿Usted considera que todos sus colegas desarrollan sus actividades con la misma habilidad que usted ?					
		2	¿Usted pone en práctica sus habilidades en la institución frente a un problema?					
	Capacidad	3	¿Considera que la empresa le sobre carga de trabajo y esto no va con la capacidad que usted tiene?					
		4	¿Considera que el exceso de trabajo afecta su rendimiento laboral?					
	Compromiso	5	¿Usted considera que la empresa está comprometida con sus personal?					
		6	¿Cada vez que usted se compromete a llegar a la meta mensual lo cumple?					
Trabajo en equipo	Empatía	7	¿Sus jefes suelen ser empáticos con los colaboradores?					
		8	¿Usted suele ser empáticos con los alumnos de la institución?					
	Conocimiento de trabajo	9	¿La entidad brinda la información oportuna y en el debido momento?					
		10	¿Considera usted tener los conocimientos idóneos para resolver inconvenientes en la institución?					
	Liderazgo	11	¿Te considera tu equipo de trabajo como líder?					
		12	¿Sus jefes le solicitan que brinde nuevas ideas para la mejora de su trabajo?					
Motivación	Incentivos	13	¿La entidad ofrece incentivos para incrementar su desempeño?					
		14	¿Considera usted que los incentivos ofrecidos por la empresa le permite mejorar su desempeño ?					
	Recompensas	15	¿Usted recibe recompensas por su buen trabajo?					
		16	¿Las recompensas recibidas son de acuerdo al cargo que se ejerce?					
	Necesidad individual	17	¿Considera usted que el instituto visualiza sus necesidades personales?					
		18	¿La necesidad que busca en la empresa es económica?					

Anexo 6: validación de juicio de expertos.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq.: ALONSO LOPEZ, ALFREDO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ATE
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: FUENTES HENDOZA, LUZ MARINA.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					89%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, 13 de octubre del 2018

90%

Firma de experto informante

DNI

09960324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. ALONSO LÓPEZ, ALFREDO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ATE
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: FUENTES MENDOZA, LUZ MARINA

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01		✓		
02	✓			
03		✓		
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Mejorar y APLICAR (1, 3)

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, 11 de octubre del 2018

89

Firma de experto informante
DNI 04460324



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Briceno Dorca Gonzalo Alonso.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DEC - Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Luz Marina Fuentes Mendoza.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de octubre del 2018

85%

Firma de experto informante

DNI 43601749



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Buena Doria Gonzalo Alonso
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG - Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Luz Marina Fuentes Mendoza

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, de octubre del 2018

Firma de experto informante
DNI 43601749



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV-ATE
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionnaire
 I.5. Autor del instrumento: FUENTES MENDOZA, LUZ MARÍA

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno
El informe de Opinión corresponde a la 1ª variable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate 13 de octubre del 2018

88%

Firma de experto informante
 DNI 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV-ATE
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: FUENTES MENDOZA, LUZ MARIANA.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate. *13* de octubre del 2018

88%

Firma de experto informante
DNI *06014965*

Anexo 7: Matriz de datos

	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18
C1	5	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	3	5	3	3	5
C2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4
C4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2
C5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
C6	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
C7	3	5	3	2	2	3	3	2	1	2	1	4	3	2	3	2	2	3
C8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C9	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
C11	1	5	1	5	3	3	3	5	3	1	1	5	5	1	3	3	3	5
C12	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3
C13	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C14	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5
C15	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
C16	5	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	3	5	3	3	5
C17	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C18	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4
C19	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2
C20	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
C21	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
C22	3	5	3	2	2	3	3	2	1	2	1	4	3	2	3	2	2	3
C23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C24	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
C26	1	5	1	5	3	3	3	5	3	1	1	5	5	1	3	3	3	5
C27	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3
C28	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C29	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5
C30	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
C31	5	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	3	5	3	3	5
C32	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C33	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4
C34	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2
C35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
C36	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
C37	3	5	3	2	2	3	3	2	1	2	1	4	3	2	3	2	2	3
C38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C39	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
C41	1	5	1	5	3	3	3	5	3	1	1	5	5	1	3	3	3	5
C42	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3
C43	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C44	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5
C45	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
C46	5	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	3	5	3	3	5
C47	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
C48	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4
C49	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2
C50	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2

	items19	items20	items21	items22	items23	items24	items25	items26	items27	items28	items29	items30	items31	items32	items33	items34	items35	items36
C1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
C2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
C3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5
C4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
C5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
C6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
C8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
C9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
C10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
C11	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	2	4
C12	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	1	3
C13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
C15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
C16	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
C17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
C18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5
C19	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
C20	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
C21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
C23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
C24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
C25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
C26	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	2	4
C27	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	1	3
C28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C29	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
C30	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
C31	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
C32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
C33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5
C34	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
C35	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
C36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
C38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
C39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
C40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
C41	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	2	4
C42	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	1	3
C43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
C44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
C45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
C46	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5
C47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
C48	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5
C49	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
C50	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Navarro Tapia Javier Félix, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor(a) de la tesis titulada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018" de la estudiante Fuentes Mendoza Luz Marina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 11 de diciembre del 2018


Navarro Tapia Javier Félix
DNI: 08814139.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
<https://evturnitin.com/app/canvas/flag-5536510547106480u-10745923808a-3>

Gestion del Talento Humano y Desempeño Laboral

feedback studio

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA

NEW DEAL, MIRAFLORES 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL EN LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

LUZ MARINA FUENTES MENDOZA

Resumen de coincidencias

22 %

Número	Origen	Porcentaje
1	Entregado a Universidad...	4 %
2	repositorio.unajma.edu...	4 %
3	core.ac.uk	1 %
4	Entregado a Pontificia...	1 %
5	cyber tesis.unam.edu...	1 %
6	www.thabfr.com	1 %
7	es.scribd.com	1 %
8	pt.scribd.com	1 %
9	Entregado a Universidad...	1 %
10	repositorio.upaja.edu...	1 %
11	repositorio.unh.edu.pe	1 %
12	dispace.unhu.edu.pe	<1 %
13	repositorio.unh.edu.pe	<1 %

Página 1 de 81 Número de palabras: 14747

Text only Report High Resolution Activado Q 10/12/2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Fuentes Mendoza Luz Marina, identificado con DNI N°70582234,

egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa New Deal, Miraflores 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 70582234

FECHA: 11 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fuentes Mendoza Luz Marina

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
NEW DEAL, MIRAFLORES 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licencia e Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 13

Navarro Tapia, Javier Félix

DNI: 28814139